



## **POLITIQUE D'ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS**

**Responsable : Direction des études**

**Adoptée par le Conseil d'administration du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue le 18 mars 2008.**



*Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue considère que ses ressources humaines constituent l'actif principal sur lequel il s'appuie pour réaliser sa mission : « aider à apprendre ».*<sup>1</sup>

*Ainsi, le Cégep « doit mettre en place des conditions et des facilités qui permettent aux individus d'une part, de se réaliser personnellement et professionnellement, et d'autre part, de contribuer à l'avancement, au développement et au rayonnement de leur institution ».*<sup>2</sup>

## PRÉAMBULE

La *Politique d'évaluation des enseignements* du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue s'inscrit dans le prolongement de la *Politique de développement et de gestion des ressources humaines* adopté en mars 1996 par le Conseil d'administration. Par conséquent, elle participe aux buts, aux principes et aux valeurs affirmés dans cette Politique générale. Elle a aussi des liens avec le programme de perfectionnement dans la mesure où elle vise l'harmonisation des activités de perfectionnement dans la perspective de favoriser le développement de compétences professionnelles et l'atteinte des objectifs organisationnels.

Jusqu'en 1993, le ministre de l'Éducation avait, par un article de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, le pouvoir de réglementer la qualification exigée pour le personnel enseignant des collèges. Des amendements apportés à cette loi lui ont retiré ce pouvoir, « chaque collège étant tenu en contrepartie, de se doter d'une politique institutionnelle de gestion des ressources humaines incluant des dispositions sur le perfectionnement ».<sup>3</sup>

La question de l'évaluation, dans le détail des exigences gouvernementales et dans l'esprit des documents institutionnels du Collège, va de pair avec l'idée du développement des compétences en enseignement. *L'autoévaluation du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue*, faite à la demande la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial et adoptée par le Conseil d'administration en septembre 2003, recommande l'élaboration « d'une Politique incluant l'évaluation du personnel enseignant ».<sup>4</sup> Le plan stratégique du Collège complète cette idée en soulignant l'importance de l'implantation « d'une culture de reconnaissance du travail accompli »<sup>5</sup> et de mécanismes favorisant le perfectionnement du personnel.

---

<sup>1</sup> Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, *Projet éducatif*, Service des Communications, mars 2002, page 1.

<sup>2</sup> Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, *Règlement no. 3, Politique de développement et de gestion des ressources humaines*, mars 1996, page 1.

<sup>3</sup> Conseil supérieur de l'Éducation, *La formation du personnel enseignant du collégial : un projet collectif enraciné dans le milieu, Avis au ministre de l'Éducation*, Québec, mai 2000, page 12.

<sup>4</sup> Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, *L'autoévaluation du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, S'évaluer pour aller plus loin!*, Service des Communications, septembre 2003, page 37.

<sup>5</sup> Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, *Planification stratégique 2004-2009*, Service des Communications, octobre 2004, page 18.

Reflète de ces exigences et de préoccupations externes et internes, la *Politique d'évaluation des enseignements* prévoit la mise en œuvre de modalités d'évaluation strictement formatives : elle vise à fournir des informations et des rétroactions utiles au développement professionnel de l'enseignant.<sup>6</sup> En ce sens, elle constitue aussi un apport important à la valorisation de la profession enseignante par l'attestation de la qualité de l'enseignement et par la reconnaissance de la valeur des actions déployées au quotidien.

---

<sup>6</sup> Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

## 1. ÉNONCÉ DES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Présenter les principes sur lesquels sont fondées les activités d'évaluation des enseignements, notamment la perspective formative dans laquelle elles s'exercent.
- Préciser les objectifs de l'évaluation prévue à la Politique.
- Présenter le champ d'application de la Politique.
- Décrire le processus d'évaluation.
- Déterminer les modalités de participation au processus d'évaluation.
- Préciser les responsabilités des différents intervenants et instances concernées par l'évaluation des enseignements.
- Situer les activités d'évaluation dans le contexte de l'exercice de la fonction d'enseignant telle qu'elle est conçue au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.
- Déterminer les modalités de suivi de l'évaluation.

## 2. ÉNONCÉS DE PRINCIPES

Les principes sur lesquels sont fondées les activités d'évaluation prévues dans la présente Politique ont trait, d'une part, aux finalités de l'évaluation et, d'autre part, aux conditions dans lesquelles elle s'exerce.

### 2.1 Finalités de l'évaluation

- L'évaluation est un acte de reconnaissance : elle contribue à attester de la valeur de l'enseignement, à diagnostiquer les besoins et, s'il y a lieu, à fournir à l'enseignant concerné l'aide appropriée.
- La présente Politique rappelle l'importance de l'enseignement et de ceux qui en font profession. Elle veut attester de l'expertise professionnelle en enseignement et contribuer à la valorisation des enseignants.
- L'évaluation prévue à la présente Politique favorise le développement professionnel. Elle s'exerce dans une perspective formative.
- L'évaluation des enseignements est appelée à devenir une source de satisfaction professionnelle pour les enseignants : dans l'immédiat, par la reconnaissance qu'elle leur apporte et, à plus long terme, par les améliorations auxquelles elle conduira.

## 2.2 Conditions dans lesquelles doit se réaliser l'évaluation

- Tenant compte de l'importance de la performance professionnelle comme un des éléments déterminant de l'estime de soi, toute activité d'évaluation doit être menée avec sensibilité et respect des personnes.
- Dans une perspective d'équité pour les personnes dont l'enseignement est évalué et de validité des résultats, l'évaluation doit être conduite avec rigueur.
- Tenant compte des inquiétudes personnelles que peut susciter l'évaluation en contexte professionnel, tout doit être mis en œuvre pour assurer à la fois la transparence du processus et la confidentialité des résultats. Les données complètes de l'évaluation sont présentées à l'enseignant par le conseiller pédagogique. Aucune autre personne n'y aura accès et tout sera mis en œuvre pour protéger cette confidentialité.
- Au terme du processus d'évaluation, un rapport-synthèse est transmis au directeur des études par le CIREPE. Ce rapport-synthèse atteste que le processus a eu lieu pour l'enseignant concerné. Il en décrit les principales composantes et résume les principales constatations. Le rapport-synthèse précise, s'il y a lieu, les suggestions et les recommandations formulées, de même que les perspectives de développement professionnel et les modalités de suivi envisagées. Le directeur des études s'engage à assurer le caractère confidentiel de ces informations.
- L'évaluation étant mise au service de l'amélioration de la formation et du développement professionnel, aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise sur la base d'un rapport-synthèse défavorable.
- L'application des politiques institutionnelles adoptées par le Conseil d'administration du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue est exécutoire. Un refus de participer à l'application d'une politique institutionnelle entraîne l'émission de sanctions par la Direction des ressources humaines du Collège.

## 3. OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

### 3.1 Évaluer la qualité de l'enseignement

La *Politique d'évaluation des enseignements* du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue a comme premier objectif l'évaluation de la qualité de l'enseignement.

### 3.2 Témoigner de l'expertise professionnelle en enseignement et valoriser la profession enseignante

La *Politique d'évaluation des enseignements* du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue veut attester de l'expertise professionnelle en enseignement et ainsi valoriser le travail des enseignants.

### **3.3 Améliorer la qualité de l'enseignement par le développement de l'expertise du personnel enseignant**

« Aider à apprendre » implique pour l'équipe de la Direction des études l'offre d'un soutien constant et adapté à l'acte d'enseigner. Cet appui à l'enseignement passe d'abord par la reconnaissance des performances et des besoins individuels.

La réforme implantée en 1993 a modifié considérablement la tâche de l'enseignant du collégial. La généralisation de l'approche programme, la révision de l'ensemble des programmes par l'application d'un mode d'élaboration par compétences et le choix de confier plus de responsabilités aux établissements en matière de développement de programmes « ont grandement contribué à complexifier le travail du personnel enseignant ». <sup>7</sup>

Les activités d'enrichissement à caractère pédagogique et la maîtrise d'assises théoriques pertinentes favorisent le développement de l'expertise des enseignants. Pour soutenir l'apprentissage et aider les élèves à surmonter les difficultés qu'ils rencontrent, il importe de savoir inscrire l'acte d'enseigner dans le développement des capacités d'apprentissage, ce qui requiert des compétences particulières et des connaissances spécifiques.

### **3.4 Élaborer des plans individuels de perfectionnement qui tiennent compte des besoins personnels et des priorités de l'institution**

Dans une vision systémique en accord avec les différentes politiques de l'organisation, l'application de la *Politique d'évaluation des enseignements* vise l'élaboration de plans individuels de perfectionnement qui tiennent compte des besoins personnels et des priorités de l'organisation. Dans cet esprit, l'acquisition en continu de connaissances en pédagogie doit être considérée comme un guide d'action tenant compte de l'autonomie professionnelle des enseignants, de la pluralité des contextes et des effectifs.

### **3.5 Permettre au personnel enseignant de rendre compte d'une pratique professionnelle efficiente et bien campée dans l'enseignement supérieur**

Le personnel enseignant possède, dans le respect des programmes et des devis ministériels, une liberté académique dans l'exercice de ses fonctions. En retour, il a la responsabilité de rendre compte d'une pratique professionnelle efficiente et bien campée dans l'enseignement supérieur.

---

<sup>7</sup> Conseil supérieur de l'Éducation, *La formation du personnel enseignant ...*, page 9.

#### 4. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à tous les membres du personnel enseignant du secteur de l'enseignement régulier.

#### 5. PROCESSUS D'ÉVALUATION

Dans le cadre de l'application de la Politique, l'appréciation des enseignements se fera en fonction de résultats mesurés à l'aide d'indicateurs développés par un organisme externe spécialisé, le *Centre d'intervention et de recherche en évaluation du personnel enseignant* (CIREPE).

Le CIREPE utilise des approches, des méthodes et des instruments qui offrent des garanties de rigueur et d'équité dans l'évaluation des enseignements. Le développement de la recherche en éducation permet la rationalisation des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être mobilisés dans l'acte d'enseigner. Ces éléments reconnus nécessaires pour l'enseignement et retenus par le CIREPE sont présentés à la fin de ce document sous forme d'un référentiel de compétences de la pratique enseignante. Ils forment les objets sur lesquels porte l'évaluation des enseignements telle que pratiquée dans le cadre de cette Politique. Les recherches dans le domaine de la mesure et de l'évaluation indiquent qu'il est préférable de choisir des indicateurs standardisés, utilisés par plusieurs organisations et reconnus officiellement.

Voilà les raisons pour lesquelles le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, dans une préoccupation de justesse et de rigueur, a choisi de retenir les services et les outils du *Centre d'intervention et de recherche en évaluation du personnel enseignant* pour encadrer la cueillette de données utiles à l'évaluation des enseignements et leur analyse dans le cadre de l'application de la présente Politique.

##### 5.1 Objets d'évaluation

Les objets d'évaluation s'articulent autour de l'énonciation de certaines capacités d'action, étant entendu que ces dernières ne s'exécutent pas dans l'abstrait mais dans un contexte de pratique dont il faut savoir tenir compte. Le référentiel de compétences se développe à l'intérieur des dimensions présentées ici et des objets d'évaluation associés à chacune.

##### ▪ La dimension psychopédagogique et didactique

- Stratégies pédagogiques
- Intérêt suscité
- Gestion de classe
- Relation enseignant-élèves
- Évaluation et rétroaction

- Organisation et clarté
- Enthousiasme
  
- **La dimension disciplinaire**
  - Maîtrise de la discipline
  
- **La dimension professionnelle**
  - Matériel pédagogique
  - Relation enseignant-collègues
  - Participation à la vie collégiale
  - Respect des programmes, lois et règlements en vigueur
  - Relation enseignant-direction
  - Réflexion sur sa pratique

## 5.2 Méthodes de collecte des données d'évaluation

La plupart des méthodes de collecte des données conviennent à un nombre limité des objets d'évaluation. Aussi faut-il utiliser plus d'une méthode, parmi les suivantes :

- diverses formes de questionnaires et d'échelles de mesure;
- diverses formes de fiches de commentaires à compléter;
- l'examen et l'analyse des documents et du matériel utilisés, etc.

## 5.3 Sources d'information

Plusieurs sources d'information peuvent être mises à contribution. Le processus d'évaluation doit compter plus d'une source d'information parmi les suivantes :

- les élèves de la personne dont les enseignements sont évalués;
- selon le souhait de l'enseignant concerné, les collègues du département et du ou des programmes à l'intérieur desquels il est appelé à intervenir;
- la personne dont les enseignements sont évalués;
- selon le souhait de l'enseignant concerné, les membres de la direction du Collège;
- des experts externes dans la discipline enseignée et/ou le personnel du CIREPE.

Des variables contextuelles liées à certaines caractéristiques sont prises en compte afin d'assurer au jugement évaluatif toute sa rigueur et sa pertinence.

## 5.4 Exigences minimales du processus d'évaluation

Toute évaluation réalisée dans le cadre de la présente Politique doit comprendre les éléments suivants :

- l'utilisation d'un questionnaire validé portant sur la perception des élèves;
- un questionnaire d'autoévaluation en lien avec l'ensemble des objets retenus pour chaque évaluation;
- une fiche de variables contextuelles complétée par l'enseignant.

## 6. MODALITÉS DE PARTICIPATION

Le processus d'évaluation des enseignements s'applique à tous les membres du personnel enseignant de l'enseignement régulier. Sa fréquence et ses conditions d'application varieront cependant en fonction de certaines circonstances particulières.

### 6.1 Règle générale

- Comme règle générale, tous les enseignants sont soumis à ce processus d'évaluation des enseignements une fois toutes les cinq années et pour un maximum de cinq reprises obligatoires. Le délai entre deux évaluations peut cependant être écourté si le rapport de la dernière évaluation en établit la pertinence ou si la personne elle-même en fait la demande.
- Avant d'être couverts par la règle générale, les enseignants nouvellement engagés au Collège doivent avoir complété deux années d'enseignement après la fin de leur période de probation.
- Un enseignant qui arrive au Collège en vertu d'une relocalisation consécutive à sa mise en disponibilité (ou tout autre cas de mobilité prévu à la convention collective) est soumis à la règle générale.
- Aux fins de l'application du présent article, les conditions suivantes sont à considérer :
  - un enseignant engagé pour un remplacement peut être dispensé du processus d'évaluation des enseignements;
  - un enseignant dont les perspectives à court terme de retour au Collège sont à toutes fins pratiques inexistantes peut aussi être dispensé du processus d'évaluation des enseignements.

### 6.2 Mesures applicables à certaines situations particulières

- Une personne qui a été absente pendant une session ou plus en raison d'un congé de maternité ou d'un congé pour maladie peut ne pas être tenue de se soumettre au

processus d'évaluation des enseignements dans la session qui suit celle de son retour au Collège.

- Un enseignant qui prend sa retraite en cours ou au terme d'une année scolaire donnée peut être dispensé du processus d'évaluation des enseignements qui devenait obligatoire pendant cette même année scolaire.
- D'autres circonstances exceptionnelles peuvent donner lieu à une exemption pour une période donnée. De telles circonstances devront être présentées au directeur des études qui en fera l'évaluation et prendra une décision.

### **6.3 Mesures volontaires d'évaluation**

- Au-delà de leur participation au processus obligatoire d'évaluation des enseignements dont les modalités viennent d'être décrites, les enseignants du Collège sont invités à maintenir un souci constant d'amélioration de leurs pratiques pédagogiques et à utiliser, sur une base volontaire, différentes mesures d'évaluation.
- Ces mesures sont utilisées à différentes fins : recevoir régulièrement une rétroaction sur son enseignement; rester à l'affût de toute difficulté potentielle et la détecter avant qu'elle ne porte à conséquence; suivre ses progrès en lien avec des objectifs personnels d'amélioration; assurer un suivi à certaines suggestions ou recommandations issues de ses rapports d'évaluation, etc.
- La liste des enseignants désirant se prévaloir des mesures volontaires d'évaluation est connue du directeur des études et entérinée par celui-ci. Le processus d'évaluation et les responsabilités des intervenants et des instances sont les mêmes que pour les mesures régulières d'évaluation.

## **7. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS**

Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue a la responsabilité ultime de l'ensemble des opérations d'évaluation ayant lieu en ses murs. Il doit donc non seulement expliciter les principes qui fondent son action en la matière et définir un processus d'évaluation conforme à ces mêmes principes, mais aussi préciser les rôles et responsabilités de tous les intervenants et de toutes les instances qui participent aux opérations d'évaluation, soit la Direction des études, le coordonnateur au développement pédagogique, le conseiller pédagogique, l'enseignant, le CIREPE, les collègues, la Commission des études et le Conseil d'administration.

### **7.1 Responsabilités de la direction des études**

Tenant compte de ses responsabilités générales de gestion de l'enseignement, la Direction des études assume les responsabilités suivantes.

- Planifier le calendrier annuel de participation des membres du personnel enseignant aux processus d'évaluation des enseignements.

- Transmettre au CIREPE le nom des enseignants qui seront soumis au processus d'évaluation des enseignements au début de chaque session.
- Mettre à la disposition des personnes dont les enseignements sont évalués, en fonction des ressources disponibles, des services et des programmes d'aide pouvant leur permettre de tirer profit de l'évaluation et du suivi qui en découle.
- Transmettre, s'il y a lieu, au coordonnateur au développement pédagogique une synthèse ciblant les principaux besoins de perfectionnement identifiés pour permettre l'organisation d'activités de développement professionnel. Cette synthèse ne doit contenir aucun renseignement nominatif.

De façon plus spécifique, le directeur des études assume les responsabilités suivantes.

- S'assurer de l'application de la Politique, de sa mise à jour et de sa révision.
- Veiller à ce que les activités d'évaluation des enseignements se déroulent dans le respect de la Politique.
- Élaborer, pour chacune des sessions d'enseignement, la liste des membres du personnel enseignant participant au processus d'évaluation. Cette liste est d'abord constituée par des enseignants qui se portent volontaires, à l'exclusion des participants visés par l'article 6.3 de la présente Politique et, par la suite, par nomination jusqu'à concurrence de vingt (20) individus.
- Recevoir l'enseignant dont les enseignements ont été évalués et, le cas échéant, son plan d'action.
- S'assurer du suivi et de la réalisation des plans d'action.
- Recevoir le rapport-synthèse du CIREPE.
- Répondre devant la Commission des études et le Conseil d'administration du Collège de l'application de la Politique.
- Intervenir, à la demande de l'enseignant dont les enseignements ont été évalués ou du directeur du CIREPE, quand l'une ou plusieurs de ces parties estiment que le processus d'évaluation se fait dans des conditions qui ne garantissent pas le respect des principes retenus ou que les modalités de participation prévues à la Politique ne sont pas appliquées.

## **7.2 Responsabilités du coordonnateur au développement pédagogique**

- Mettre à la disposition des personnes dont les enseignements ont été évalués des services de soutien à leur développement professionnel, notamment pour les aider à tirer profit de cette évaluation.
- Recevoir, s'il y a lieu, les synthèses des besoins de perfectionnement identifiés par le conseiller pédagogique et/ou le directeur des études et en assurer le suivi par l'organisation d'activités de développement professionnel individuelles et/ou de groupe.

### **7.3 Responsabilités du conseiller pédagogique impliqué dans l'application de la politique**

- Accompagner et soutenir les enseignants pendant le processus d'évaluation des enseignements.
- Coordonner, en collaboration avec le personnel de soutien, les opérations de cueillette de données et transmettre les documents sous pli confidentiel au directeur du CIREPE.
- Remettre à la personne dont les enseignements sont en voie d'évaluation la documentation nécessaire pour compléter le processus d'évaluation.
- Recevoir les résultats d'évaluation et en assurer le suivi selon les dispositions prévues à la Politique.
- Présenter les résultats de l'opération à l'enseignant dont les enseignements ont été évalués.
- Discuter avec l'enseignant des résultats obtenus et, le cas échéant, des perspectives de développement professionnel pertinentes (plan d'action).
- Remettre à l'enseignant une copie du rapport de l'évaluation de ses enseignements.
- Remettre, s'il y a lieu, au coordonnateur au développement pédagogique une synthèse ciblant les principaux besoins de perfectionnement identifiés pour permettre l'organisation d'activités de développement professionnel. Cette synthèse ne doit contenir aucun renseignement nominatif.

### **7.4 Responsabilités de l'enseignant**

- Prévoir et intégrer à sa planification le temps requis pour les opérations reliées à l'évaluation de ses enseignements.
- Collaborer à la réalisation du processus relatif à l'évaluation de ses enseignements.
- Fournir les informations nécessaires à la réalisation du processus dans les délais prévus.
- Produire les pièces nécessaires dans le cas où certaines modalités de son choix l'exigent (par exemple, l'examen du matériel pédagogique).
- Faire preuve d'objectivité dans la démarche d'évaluation et dans celle de l'évaluation de l'enseignement de ses collègues lorsque sa participation est requise.
- Prendre en compte les résultats de l'évaluation et les utiliser pour guider son développement professionnel.
- Le cas échéant, l'enseignant doit élaborer, en tenant compte des objectifs de développement professionnel visés par la Politique, un plan d'action qui prend en considération l'analyse des résultats obtenus. Le contenu du plan d'action devra avoir fait l'objet de discussion avec le conseiller pédagogique impliqué dans l'application de la Politique avant d'être présenté au directeur des études.

## 7.5 Responsabilités du CIREPE

Le Collège confie au CIREPE le mandat d'évaluer les enseignements offerts au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue conformément aux dispositions de la présente Politique et aux responsabilités suivantes.

- Conseiller la Direction des études dans le choix des outils, procédures et autres aspects du processus d'évaluation.
- Fournir ou développer graduellement des outils d'évaluation valides et adaptés à la réalité du Collège.
- Superviser la cueillette des données d'évaluation.
- Recevoir l'ensemble des données, les analyser, les interpréter de façon à pouvoir en tirer des conclusions utiles.
- Rédiger un rapport qui sera remis au conseiller pédagogique impliqué dans l'application de la Politique. Ce rapport présente une description et une analyse des résultats obtenus lors de l'évaluation des enseignements d'un enseignant. Ce rapport peut, selon le cas, faire état de *suggestions* ou de *recommandations* permettant à l'enseignant de s'engager dans un processus d'amélioration. Une *suggestion* indique des objectifs d'amélioration que la personne est invitée à considérer et aucun suivi formel n'est prévu. Une *recommandation* indique des objectifs d'amélioration que la personne doit s'engager à poursuivre et dont elle doit rendre compte selon les modalités définies à la section 9 de la présente Politique.
- Rédiger un rapport-synthèse qui comprend au minimum une description sommaire du processus d'évaluation utilisé, les principales constatations qui peuvent en être tirées et, s'il y a lieu, des suggestions ou des recommandations et éventuellement certaines modalités de suivi à envisager.
- Transmettre une copie du rapport-synthèse au directeur des études.
- Former et superviser des employés désignés par le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue dans le but de les rendre aptes à assurer la gestion de la passation des questionnaires (format papier ou en ligne) et à assumer la rétroaction nécessaire à l'enseignant dans le suivi des évaluations des enseignements.
- Remettre au directeur des études un bilan annuel sommaire des activités reliées à l'application de la *Politique d'évaluation des enseignements* du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.
- Assurer la conservation de l'ensemble du matériel d'évaluation en appliquant les règles les plus strictes de confidentialité.

## 7.6 Responsabilités des collègues de l'enseignant concerné par l'application de la Politique

- Collaborer à la réalisation du processus notamment en complétant la fiche *Perception des collègues*, les grilles relatives à l'évaluation du matériel pédagogique, lorsque requis par l'enseignant concerné par le processus d'évaluation des enseignements.

## 7.7 Responsabilités de la Commission des études

- Recevoir le bilan annuel des activités reliées à l'application de la Politique.
- Faire toute recommandation pertinente au directeur des études relativement à l'application de la *Politique d'évaluation des enseignements*.

## 8. ÉVALUATION ET FONCTION D'ENSEIGNANT

Outre les responsabilités reliées au processus lui-même, le fait d'implanter une pratique d'évaluation des enseignements entraîne d'autres engagements. Ces derniers ont trait, pour l'essentiel, à la cohérence entre les conditions dans lesquelles s'exerce la fonction d'enseignant au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et les perspectives d'évaluation décrites à la présente Politique.

### 8.1 Procéder à un recrutement conséquent

Les opérations de recrutement du personnel enseignant du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue doivent prendre en compte les critères du référentiel de compétences présenté à la fin de ce document.

### 8.2 Offrir des services d'assistance professionnelle

Différents services d'assistance professionnelle sont déjà disponibles au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue : possibilité de rencontrer un conseiller pédagogique au besoin, activités de formation et de perfectionnement offertes au Collège ou dans d'autres établissements, etc.

Le Collège réaffirme l'importance qu'il accorde à de tels services. Il s'engage à offrir à tout enseignant qui le souhaite la possibilité d'accéder à des services de consultation pédagogique dans un délai raisonnable et dans des conditions qui garantissent la confidentialité et le respect de la démarche choisie.

### 8.3 Entretenir un climat institutionnel propice au développement pédagogique

La mise en œuvre de ces pratiques d'évaluation des enseignements témoigne de l'importance accordée au développement pédagogique dans la réalisation de la mission du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue. Cette reconnaissance doit se manifester sur tous les terrains propices. Il faut favoriser, au plan institutionnel, le développement d'une culture pédagogique et utiliser tous les moyens possibles pour l'alimenter : journées pédagogiques, colloques, conférences, soutien à la recherche et à l'innovation pédagogiques, soutien à la formation et au perfectionnement, etc.

## 9. SUIVI À DONNER À L'ÉVALUATION

Le rapport-synthèse transmis au directeur des études par le CIREPE peut faire mention de suggestions ou de recommandations dans une perspective de développement professionnel. Il en découle des obligations pour le Collège et pour l'enseignant dont les enseignements ont été évalués.

- Le Collège facilite l'accès à des services d'assistance professionnelle et encourage l'utilisation, sur une base volontaire, des ressources disponibles pour permettre aux enseignants de tirer le maximum de profit de l'évaluation des enseignements.
- Le Collège prévoit déjà l'accès à un programme d'aide aux employés pour les cas où des difficultés de nature plus personnelle pourraient interférer avec l'atteinte des objectifs de développement professionnel identifiés.
- Par ailleurs, l'enseignant dont le rapport-synthèse fait mention de *suggestions* sera invité à s'engager dans une démarche d'amélioration et à utiliser les services d'aide professionnelle disponibles. L'enseignant dont le rapport-synthèse comporte une ou des *recommandations* devra s'engager dans une telle démarche d'amélioration et en rendre compte. Ainsi, il fera connaître par écrit au directeur des études, après en avoir discuté avec le conseiller pédagogique, les moyens qu'il aura pris pour tenir compte de ces recommandations et les résultats obtenus.
- En plus de la rencontre prévue au terme du processus d'évaluation, le directeur des études se rendra disponible tout au cours de la réalisation de celui-ci afin de permettre à l'enseignant qui en manifeste le besoin de le rencontrer.
- Le directeur des études communique à l'enseignant par écrit sa reconnaissance de la qualité des résultats de l'évaluation et/ou de la réalisation du plan d'action.

## 10. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La Politique entre en vigueur dès son adoption par le Conseil d'administration. Elle peut être révisée en tout temps, dès que la nécessité d'apporter des ajustements s'impose.

**11. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

Toute question relative à l'application de la présente Politique est d'abord soumise au directeur des études. Lorsque cela est nécessaire, celui-ci consulte le CIREPE. Comme pour toutes les politiques institutionnelles du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, l'application et les modifications de celles-ci sont de la responsabilité du Conseil d'administration exclusivement.

**Référentiel de compétences attendues du personnel enseignant  
au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (adaptation du profil CIREPE 2005)**

### *Définitions des dimensions*

#### **Stratégies pédagogiques**

*Cette dimension traite des stratégies d'enseignement développées et utilisées par l'enseignant afin de favoriser l'intégration et le transfert des apprentissages.*

#### **Intérêt suscité**

*Cette dimension porte sur la capacité de l'enseignant à susciter l'attention et l'intérêt des élèves et à leur donner le goût d'apprendre.*

#### **Gestion de classe**

*Cette dimension s'intéresse à la capacité de l'enseignant de maintenir l'ordre et la discipline dans sa classe ainsi qu'à celle de créer un climat propice à l'apprentissage.*

#### **Relation enseignant-élèves**

*Cette dimension traite de la qualité de la relation établie entre l'enseignant et ses élèves. Plus précisément, elle réfère au respect de l'enseignant envers les élèves, de son habileté à les soutenir dans leurs apprentissages ainsi que de sa disponibilité envers eux.*

#### **Évaluation et rétroaction**

*Cette dimension concerne l'habileté de l'enseignant à préparer adéquatement les élèves aux activités d'évaluation des apprentissages, à faire en sorte de fournir des explications claires à propos des évaluations, à s'assurer que celles-ci portent bien sur les aspects importants du cours, à s'assurer d'être juste et équitable envers tous les élèves ainsi qu'à fournir des rétroactions constructives.*

#### **Organisation et clarté**

*Cette dimension s'intéresse à l'habileté de l'enseignant à préparer ses cours, à exposer clairement la matière ainsi qu'à structurer et à organiser le contenu de son cours de façon cohérente et en lien avec le programme d'études.*

#### **Enthousiasme**

*Cette dimension réfère à l'enthousiasme et l'intérêt que démontre l'enseignant par rapport à la matière qu'il enseigne et pour sa profession.*

#### **Maîtrise de la discipline**

*Cette dimension réfère chez l'enseignant au niveau de maîtrise de la matière enseignée et de la langue d'enseignement.*

#### **Matériel pédagogique**

*Cette dimension concerne la qualité et la pertinence du matériel pédagogique utilisé par l'enseignant dans ses cours ainsi que la contribution de celui-ci au développement et à l'amélioration de ce matériel.*

#### **Relation enseignant-collègues**

*Cette dimension porte sur la qualité de la relation établie entre l'enseignant et ses collègues. Elle traite de l'ouverture aux autres, du soutien et de l'aide apportée aux collègues ainsi que de l'intérêt et de la considération démontrés pour le travail de ceux-ci.*

#### **Participation à la vie collégiale**

*Cette dimension traite de l'implication de l'enseignant à la vie du collège. Elle aborde plus particulièrement l'intégration à l'équipe départementale et de programme ainsi que la qualité de l'engagement de celui-ci dans la vie pédagogique et communautaire du collège.*

#### **Respect des programmes, lois et règlements en vigueur**

*Cette dimension concerne le respect par l'enseignant des programmes, des lois et des règlements de l'établissement.*

#### **Relation enseignant-direction**

*Cette dimension réfère à la qualité de la relation établie entre l'enseignant et les membres de la direction. Elle traite plus spécialement de la collaboration, du respect, de l'ouverture et de la considération manifestés par l'enseignant à l'égard des membres de la direction.*

#### **Réflexion sur sa pratique**

*Cette dimension traite de la réflexion de l'enseignant sur l'exercice de sa profession et sur son développement professionnel.*